

# CHAPITRE 3

## LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

### Dépenses du titre 2 en 2010 – dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines – rémunérations

En 2010, les dépenses de personnel imputées sur le titre 2 se sont élevées à plus de 19,4 milliards d'euros, en augmentation de presque 1 % par rapport à 2009. En proportion, cette progression est moins sensible pour le personnel militaire (+ 0,8 %) que pour le personnel civil (+ 1,4 %).

Les charges de pension ont augmenté de manière globale de 1,1 %. Cette hausse est de 0,8 % pour le personnel militaire et de 5,3 % pour le personnel civil.

Les dépenses de rémunération concernant les réservistes ont progressé de 5,1 %, pour atteindre 78,2 M€ (contre 74,4 en 2009).

Outre les dépenses salariales, 1 355,5 M€ ont été consacrés à l'accompagnement de la politique des ressources humaines<sup>(1)</sup>, dont 8 % au titre des opérations de restructuration.

S'agissant des rémunérations mensuelles nettes perçues (militaires et civiles), une nouvelle présentation a été adoptée au sein de ce chapitre, dans un souci de meilleure lisibilité, notamment pour le personnel militaire (cf. méthodologie).

Par ailleurs, les versements de l'indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ont été poursuivis en 2010.

#### Chiffres-clés

**Dépenses de personnel (TITRE 2)** **19 420,8**  
(en millions d'euros)

**MILITAIRES** **14 910,4**

**CIVILS** **4 510,4**

dont PENSIONS 6 087,4

*MILITAIRES* 5 575,5

*CIVILS* 511,9

dont FSPOEIE\* 962,6

dont RÉSERVES 78,2

dont OPEX (ISSE\*\*) 329,7

\* Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

\*\* Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger.

(1) Hors coût de formation du personnel militaire.

## 3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2010

Le titre 2 comprend trois catégories de dépenses :

- catégorie 21 – rémunérations et indemnités ;
- catégorie 22 – cotisations et contributions sociales ;
- catégorie 23 – prestations sociales et allocations diverses.

NOTA : Les militaires des gendarmeries spécialisées restés sous PME A Défense (cf. chap 1) sont rattachés aux différents programmes du périmètre ministériel.

### 3.1.1 - Dépenses de rémunérations, charges sociales et contributions au CAS<sup>(2)</sup> pensions comprises, par programme

en M€

| PROGRAMME    | MILITAIRES      | CIVILS         | ENSEMBLE        | %            |
|--------------|-----------------|----------------|-----------------|--------------|
| 144          | 303,4           | 238,9          | 542,3           | 2,8          |
| 146          | 308,3           | 1 526,7        | 1 835,0         | 9,4          |
| 167          | 44,8            | 62,0           | 106,8           | 0,6          |
| 169          | 0,0             | 31,3           | 31,3            | 0,2          |
| 178          | 13 993,4        | 1 952,8        | 15 946,2        | 82,1         |
| 212          | 260,5           | 698,7          | 959,2           | 4,9          |
| <b>TOTAL</b> | <b>14 910,4</b> | <b>4 510,4</b> | <b>19 420,8</b> | <b>100,0</b> |
| <b>%</b>     | <b>76,8</b>     | <b>23,2</b>    | <b>100,0</b>    |              |

Source : DAF/SPB

Champ : personnel militaire et civil sous PME A

Lecture : 303,4 M€ ont été consacrés aux dépenses de rémunérations, charges sociales et contributions au CAS pour les militaires relevant du programme 144

### 3.1.2 - Compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique (SIAé)

en M€

| PROGRAMME | MILITAIRES | CIVILS | ENSEMBLE |
|-----------|------------|--------|----------|
| 178       | 46,4       | 170,9  | 217,3    |

Sources : DAF/SPB - SIAé

Champ : personnel militaire et civil affecté au programme 178

Lecture : dans le cadre du compte de commerce du SIAé, 46,4 M€ ont été consacrés aux militaires

### 3.1.3 - Réservistes (catégorie 21 uniquement)

en M€

| PROGRAMME    | RÉSERVISTES |
|--------------|-------------|
| 144          | 0,0         |
| 146          | 0,3         |
| 167          | 0,0         |
| 169          | 0,0         |
| 178          | 77,8        |
| 212          | 0,1         |
| <b>TOTAL</b> | <b>78,2</b> |

Source : DAF/SPB

Champ : personnel militaire et civil réserviste

(2) Compte d'affectation spéciale.

### 3.1.4 - Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions

en M€

| PROGRAMME    | CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE*) |              |                | SUBVENTION D'ÉQUILIBRE AU FSPOEIE* |
|--------------|------------------------------|--------------|----------------|------------------------------------|
|              | MILITAIRES**                 | CIVILS       | ENSEMBLE       |                                    |
| 144          | 97,0                         | 44,0         | 141,0          | -                                  |
| 146          | 116,7                        | 64,2         | 180,9          | 962,6                              |
| 167          | 17,9                         | 16,6         | 34,5           | -                                  |
| 169          | 0,0                          | 7,7          | 7,7            | -                                  |
| 178          | 5 247,7                      | 289,4        | 5 537,1        | -                                  |
| 212          | 96,1                         | 90,1         | 186,2          | -                                  |
| <b>TOTAL</b> | <b>5 575,4</b>               | <b>512,0</b> | <b>6 087,4</b> | <b>962,6</b>                       |

Source : DAF/SPB

Champ : ayants droit et ayants cause militaires et civils

Lecture : dans le cadre du CAS pensions, 97 M€ ont été consacrés aux militaires relevant du programme 144

\* Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

\*\* Dont réservistes.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

### 3.1.5 - Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement – OPEX)

en K€

| PROGRAMME    | ISSE         |
|--------------|--------------|
| 144          | 0,0          |
| 146          | 0,0          |
| 167          | 0,0          |
| 169          | 0,0          |
| 178          | 329,7        |
| 212          | 0,0          |
| <b>TOTAL</b> | <b>329,7</b> |

Source : DAF/SPB

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

## 3.2 - DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines, dont notamment le budget opérationnel de programme (BOP) n° 21272 C « Accompagnement de la politique RH » (dit BOP APRH), sont les dépenses consacrées à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines conduites au niveau ministériel : action sociale, formation du personnel civil et accompagnement des restructurations. Il comprend également les crédits destinés aux indemnités des accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi qu'au paiement de la contribution d'équilibre au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).

La politique sociale particulière mise en œuvre par le ministère de la défense, complémentaire aux dispositifs de droit commun et aux prestations interministérielles, vise à prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents du ministère de la défense et à compenser leur impact sur leur environnement social et familial.

S'agissant des autres politiques de ressources humaines, elles accompagnent la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel) et civil (formation, accompagnement des restructurations).

Les crédits de formation permettent de financer, pour l'ensemble du personnel civil, les coûts pédagogiques des formations d'adaptation à l'emploi, de la formation continue, des formations liées au handicap et aux restructurations, des parcours de valorisation des acquis de l'expérience, le dispositif du PACTE-Junior, ainsi que ceux des préparations aux concours et examens professionnels.

Les crédits de restructuration visent à financer le dispositif de dégageement des cadres, les indemnités de mobilité et de départ volontaire, les allocations de perte d'emploi liées à des restructurations, ainsi que les cessations anticipées d'activité pour les agents ayant été exposés à l'amiante.

Par ailleurs, les crédits d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante), permettent de financer les rentes et capitaux accordés à titre d'indemnisation, les remboursements au fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, les dépenses liées à l'exécution des décisions de justice, le paiement des frais médicaux et le suivi post-professionnel des personnels ayant été exposés à des agents cancérogènes.

Enfin, outre les crédits, ci-dessus énumérés, relevant du BOP APRH, existent les crédits consacrés à l'accompagnement et reclassement professionnel du personnel militaire et la politique de reconversion du personnel militaire, qui sont financés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, par le BOP 2127B C « Agence de reconversion de la défense ».

| DÉPENSES EXÉCUTÉES<br>(CRÉDITS DE PAIEMENT - EN M€)           |                |
|---|----------------|
| FORMATION DU PERSONNEL CIVIL                                  | 9,2            |
| RECONVERSION  | 14,5           |
| ACTION SOCIALE  | 99,7           |
| <i>PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)</i>              | 4,7            |
| <i>PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)</i> | 95,0           |
| RESTRUCTURATIONS  | 108,9          |
| <i>INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE PAR 2009-2014</i>           | 52,0           |
| <i>INDEMNITÉ DE MOBILITÉ PAR 2009-2014</i>                    | 39,4           |
| <i>CHÔMAGE PAR 2009-2014*</i>                                 | 17,5           |
| CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ - AMIANTE             | 99,6           |
| ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES             | 61,0           |
| SOUS-TOTAL PÉRIMÈTRE PROGRAMME 212**                          | 392,9          |
| SUBVENTION D'ÉQUILIBRE AU FSPOEIE                             | 962,6          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1 355,5</b> |

Source : DRHMD/SPGRH/PRH

Champ : personnel militaire et personnel civil sous PMEA

Lecture : 60,98 M€ ont été consacrés aux accidents du travail et maladies professionnelles

\* Y compris reliquat chômage FORMOB (2,98 M€)

\*\* Depuis 2009, le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) n'est plus inscrit au budget du programme 212 mais à celui du programme 146.

### 3.3 - RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations font l'objet d'une double présentation :

- une première présentation affiche les rémunérations mensuelles nettes théoriques suivant une méthodologie commune à toutes les catégories et à tous les grades, indépendamment de l'exercice de fonctions ou de la détention de qualifications particulières et des conditions ou du périmètre d'exercice des fonctions ;
- une seconde présentation expose dans un tableau les rémunérations mensuelles nettes perçues.

Afin de mieux rendre compte de la diversité des rémunérations au sein d'un même grade, cette deuxième présentation fait l'objet de modifications pour la présente édition. Le tableau présente désormais trois indicateurs.

- la médiane : elle divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant au-dessous ;
- le premier décile : il correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée ;
- le neuvième décile : il correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée.

Les méthodologies utilisées et le périmètre des rémunérations considérées sont détaillés ci-après.

### 3.3.1 - Le personnel militaire

#### 3.3.1.1 - Méthodologie

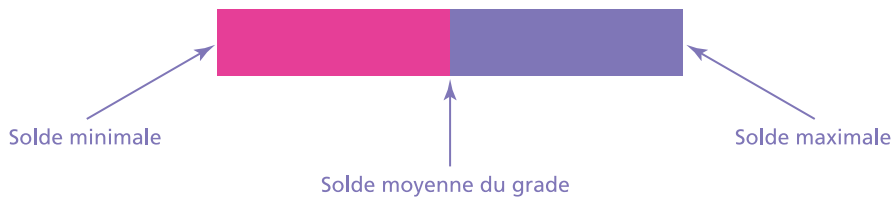
Le graphique 3.3.1.2 est élaboré à partir des grilles indiciaires et de la répartition des effectifs par grade/échelon au 31 décembre 2010, communiqués par le service du commissariat central et les directions des ressources humaines des armées. Pour chaque échelon, a été calculée une rémunération mensuelle nette qui prend en compte les éléments suivants :

- solde brute indiciaire ;
- indemnité pour charges militaires (ICM) au taux de base des militaires non logés gratuitement sauf pour les caporaux, et les soldats pour lesquels est retenu le taux de base de militaires logés gratuitement ;
- indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC) ;
- prime de service de 5 % pour les sous-officiers<sup>(3)</sup> ;
- prime de qualification de 12 % pour les majors et les adjudants-chefs au-delà de 17 ans de services<sup>(3)</sup> ;
- prime de qualification de 16 % pour les lieutenants-colonels, les commandants et les capitaines<sup>(3)</sup> ;
- prime de qualification de 28 % pour les colonels et les généraux<sup>(3)</sup> ;

dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité (sauf pour les militaires dont l'indice majoré est inférieur à 292 qui en sont exonérés) ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

Pour chaque grade, symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux soldes minimales (1<sup>er</sup> échelon) et maximales (dernier échelon) calculées. Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique la solde nette moyenne mensuelle calculée pour les personnes présentes au 31 décembre 2010 en fonction de leur échelon d'appartenance.



(3) Compte tenu de la méthodologie employée, la répartition des primes par catégorie hiérarchique est fixée par construction. Elle ne tient pas compte des conditions statutaires d'attribution, à savoir :

- prime de service de 5 % allouée aux sous-officiers classés en échelle de solde n° 2 à 5 ans de service et aux sous-officiers soldés dans les échelles de solde 3 et 4 et gendarmes à 2 ans de service ;
- prime de qualification de 12 % attribuée aux sous-officiers ayant plus de 15 ans de service, titulaires d'un diplôme de qualification supérieure et soldés à l'échelle de solde n° 4 ;
- prime de qualification de 16 % allouée aux titulaires d'un diplôme militaire du 1<sup>er</sup> degré (officier) ou d'un titre de guerre (officier ou non officier) ;
- prime de qualification de 28 % attribuée aux officiers titulaires d'un brevet militaire du second degré et aux officiers généraux.

Pour compléter cette première présentation, le tableau 3.3.1.3 affiche de manière nominale les soldes nettes perçues : médiane, premier et dernier déciles au cours de l'année 2010.

Ces données ont été calculées par l'Observatoire économique de la Défense (DAF/QUEFI/OED) à partir du fichier du recensement des agents de l'État (RAE). Le champ retenu est constitué par les militaires (hors volontaires) des armées (hors DGA et services communs).

Afin de pouvoir restituer la réalité de la rémunération perçue par la majorité de la population militaire, certaines primes et indemnités liées à l'exercice de certaines fonctions ou à la détention de qualifications particulières ont été exclues car elles avaient un effet de distorsion sur l'ensemble de la population d'un grade considéré :

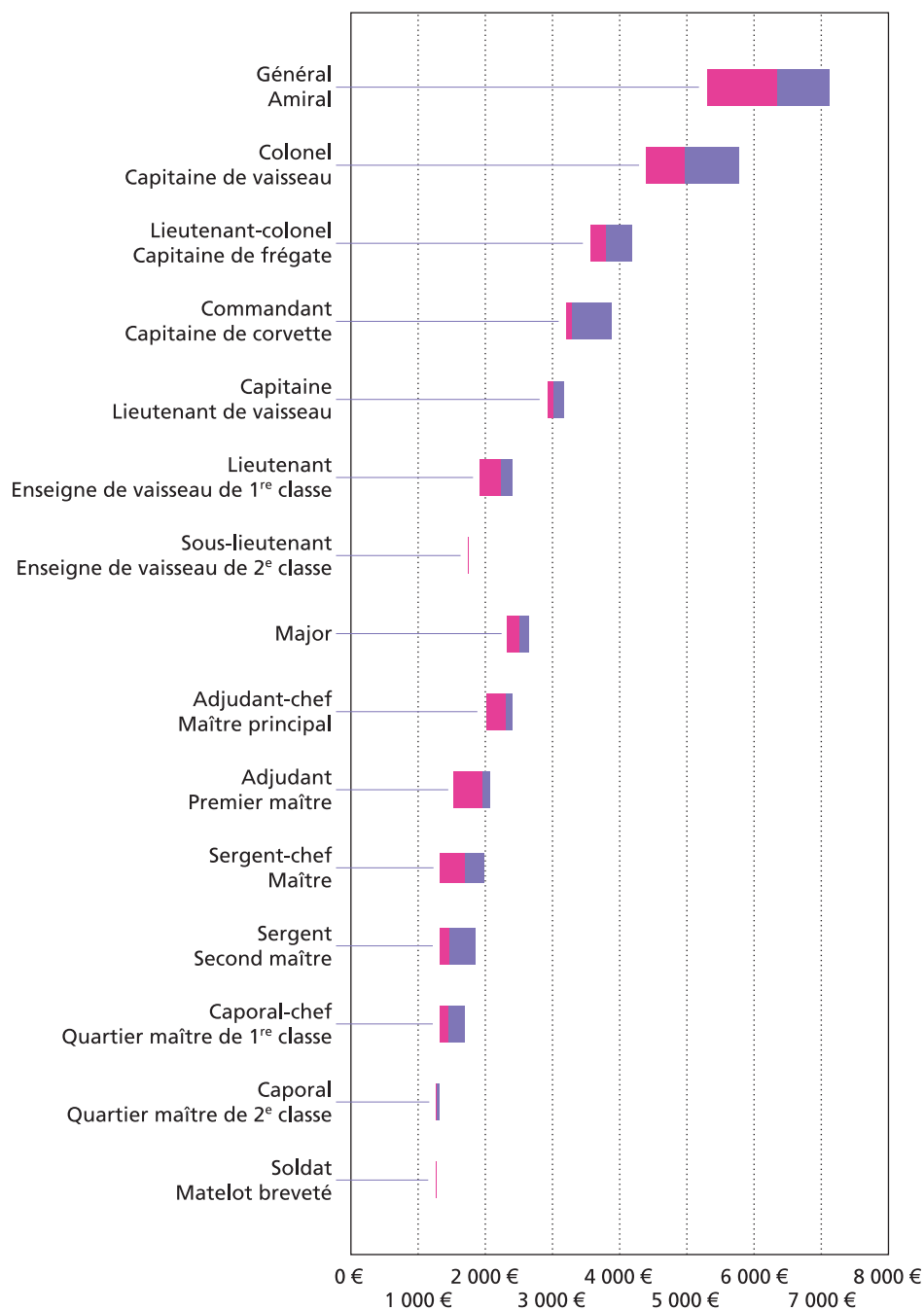
- indemnités journalières de service aéronautique ;
- indemnités de dépiégeage (NEDEX) ;
- indemnités pour appontage de nuit ;
- indemnités complémentaires forfaitaires ;
- indemnités complémentaires de police ;
- indemnités de travaux en scaphandre ;
- indemnités de travaux dangereux ou insalubres ;
- indemnités de travaux sous béton ;
- prime spécifique des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) ;
- indemnités de responsabilité ;
- indemnités des sous-officiers de tirs (sous-sol balistique stratégique, SSBS) ;
- indemnités de recherches électromagnétiques ;
- indemnités spéciales de sécurité aérienne ;
- indemnités pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle ;
- indemnités de tropodiffusion ;
- indemnités de service du personnel de la poste aux armées ;
- indemnités de service emplois spéciaux ;
- indemnités des élèves et stagiaires des écoles d'enseignement supérieur ;
- indemnités de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs ;
- indemnités de sujétions aéronefs pour les équipages de l'aviation embarquée ;
- indemnités de frais de représentation (officiers généraux) ;
- indemnités de séjour à l'étranger ;
- indemnités de sujétion spéciale pour service à l'étranger (OPEX).

L'ensemble de ces primes et indemnités s'élèvent à **504,9 M€**.

Les pécules et indemnités de départs des militaires ont également été exclus.

En revanche, tous les autres éléments de rémunération ont été pris en compte, y compris les rappels au titre de l'année 2009.

### 3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel militaire en 2010



Sources : service du commissariat central et directions du personnel et des ressources humaines des armées



### 3.3.1.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire des armées en 2010

en €

|   | PREMIER DÉCILE <sup>(4)</sup> | MÉDIANE <sup>(5)</sup> | NEUVIÈME DÉCILE <sup>(6)</sup> |
|---|-------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| GÉNÉRAL/AMIRAL  | 5 786                         | 7 052                  | 9 780                          |
| COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU                                 | 5 002                         | 6 179                  | 8 134                          |
| LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE                       | 3 776                         | 4 740                  | 6 448                          |
| COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE                              | 3 329                         | 4 107                  | 5 461                          |
| CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU                              | 2 966                         | 3 612                  | 4 730                          |
| LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE     | 1 995                         | 2 796                  | 3 705                          |
| SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 <sup>E</sup> CLASSE | 1 538                         | 1 787                  | 2 608                          |
| MAJOR   | 2 410                         | 2 761                  | 3 491                          |
| ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL                                | 2 227                         | 2 502                  | 3 229                          |
| ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE                                       | 1 896                         | 2 331                  | 3 147                          |
| SERGEANT-CHEF/MAÎTRE  | 1 477                         | 1 838                  | 2 520                          |
| SERGEANT/SECOND MAÎTRE  | 1 318                         | 1 532                  | 2 111                          |
| CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE        | 1 279                         | 1 555                  | 2 124                          |
| CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 <sup>E</sup> CLASSE              | 1 188                         | 1 376                  | 1 852                          |
| SOLDAT/MATELOT BREVETÉ  | 1 213                         | 1 377                  | 1 845                          |

Source : fichiers de rémunération du personnel militaire pour l'année 2010 (DAF/QUEFI/OED)

Champ : ensemble du personnel militaire des armées hors DGA, services communs et gendarmerie

Lecture : 10 % des soldats/matelots brevetés gagnent moins de 1 213 € nets par mois.

50 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 377 € nets par mois.

10 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 845 € nets par mois.

## 3.3.2 - Le personnel civil titulaire et non titulaire

### 3.3.2.1 - Méthodologie

Le périmètre concernant le personnel civil non titulaire comprend désormais :

- le personnel non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ;
- le personnel civil régi par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 consolidé (pris en application de la loi n° 84-16 du 4 janvier 1984) ;
- les ingénieurs et techniciens cadres technico-commerciaux.

Les graphiques 3.3.2.2 et 3.3.2.4 ont été réalisés à partir des grilles indiciaires et de la répartition des effectifs au 31 décembre 2010 par corps/grade/échelon communiqués par la sous-direction de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles de la DRH-MD. Pour chaque échelon a été calculée une rémunération mensuelle nette qui prend en compte les éléments suivants :

- traitement indiciaire brut ;

(4) Le salaire affiché pour le 1<sup>er</sup> décile est celui tel que 10 % des militaires du grade considéré gagnent moins.

(5) Le salaire médian est celui tel que 50 % des militaires du grade considéré gagnent plus et 50 % gagnent moins.

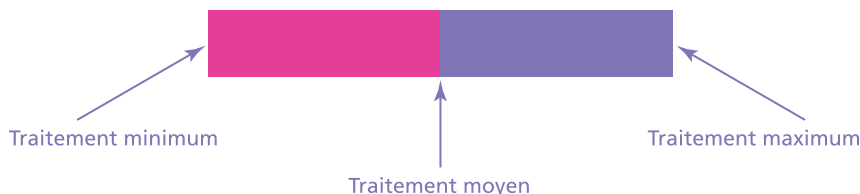
(6) Le salaire affiché pour le 9<sup>e</sup> décile est celui tel que 10 % des militaires du grade considéré gagnent plus.

- indemnité de résidence à 1 % pour le personnel en service déconcentré et à 3 % pour le personnel en administration centrale ;
- prime de rendement au taux annuel de 6,475 % du traitement brut pour les non titulaires ingénieurs hors catégorie ;
- prime de fonction et de résultat (PFR) pour les administrateurs civils hors classe et les administrateurs civils<sup>(7)</sup> ;
- prime de fonction et de résultat (PFR) pour les attachés principaux du ministère de la défense et pour les attachés du ministère de la défense<sup>(7)</sup> ;
- prime de fonction et de résultat (PFR) pour les secrétaires administratifs<sup>(7)</sup> ;
- indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des personnels de service social (IFSAS) et prime de rendement en administration centrale pour les conseillers techniques et les assistants de service social ;
- allocation spéciale et prime de rendement pour les ingénieurs et les ingénieurs divisionnaires d'études et de fabrications<sup>(7)</sup> ;
- indemnité de fonctions techniques (IFT) et prime de rendement pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrications<sup>(7)</sup> ;
- indemnité de fonctions techniques (IFT) pour les non titulaires ingénieurs de la catégorie A et des 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories B<sup>(7)</sup> ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) et prime de rendement en administration centrale pour les adjoints administratifs ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) et prime de rendement pour les agents des services techniques<sup>(7)</sup> ;
- indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les non titulaires des 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories C et ceux de la 4<sup>e</sup> catégorie C ayant un indice supérieur ou égal à 380<sup>(7)</sup> ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les non titulaires de la 4<sup>e</sup> catégorie C ayant un indice brut inférieur à 380 et ceux de la 5<sup>e</sup> catégorie C<sup>(7)</sup> ;

dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés les agents dont l'indice majoré est inférieur à 292 ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

Pour chaque grade, symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux traitements minimum (1<sup>er</sup> échelon) et maximum (dernier échelon) calculés. Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le traitement net moyen mensuel estimé pour les personnes présentes au 31 décembre 2010.



(7) Pour l'ensemble de ces primes, le montant moyen par grade est retenu, suivant la distinction entre administration centrale et services déconcentrés.

Les tableaux 3.3.2.3 et 3.3.2.5 résultent de l'exploitation par la sous-direction de la politique, des études et de la prospective de la direction de ressources humaines du ministère de la défense des fichiers de rémunération (fichiers KA) de l'ensemble de l'année 2010 pour les agents affectés en métropole (hors DOM-COM).

Est pris en compte le  salaire net perçu  chaque mois par les agents. L'ensemble des éléments de rémunération est inclus (y compris les rappels et les évènements exceptionnels). Les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple) ne sont pas réintégrées<sup>(8)</sup>.

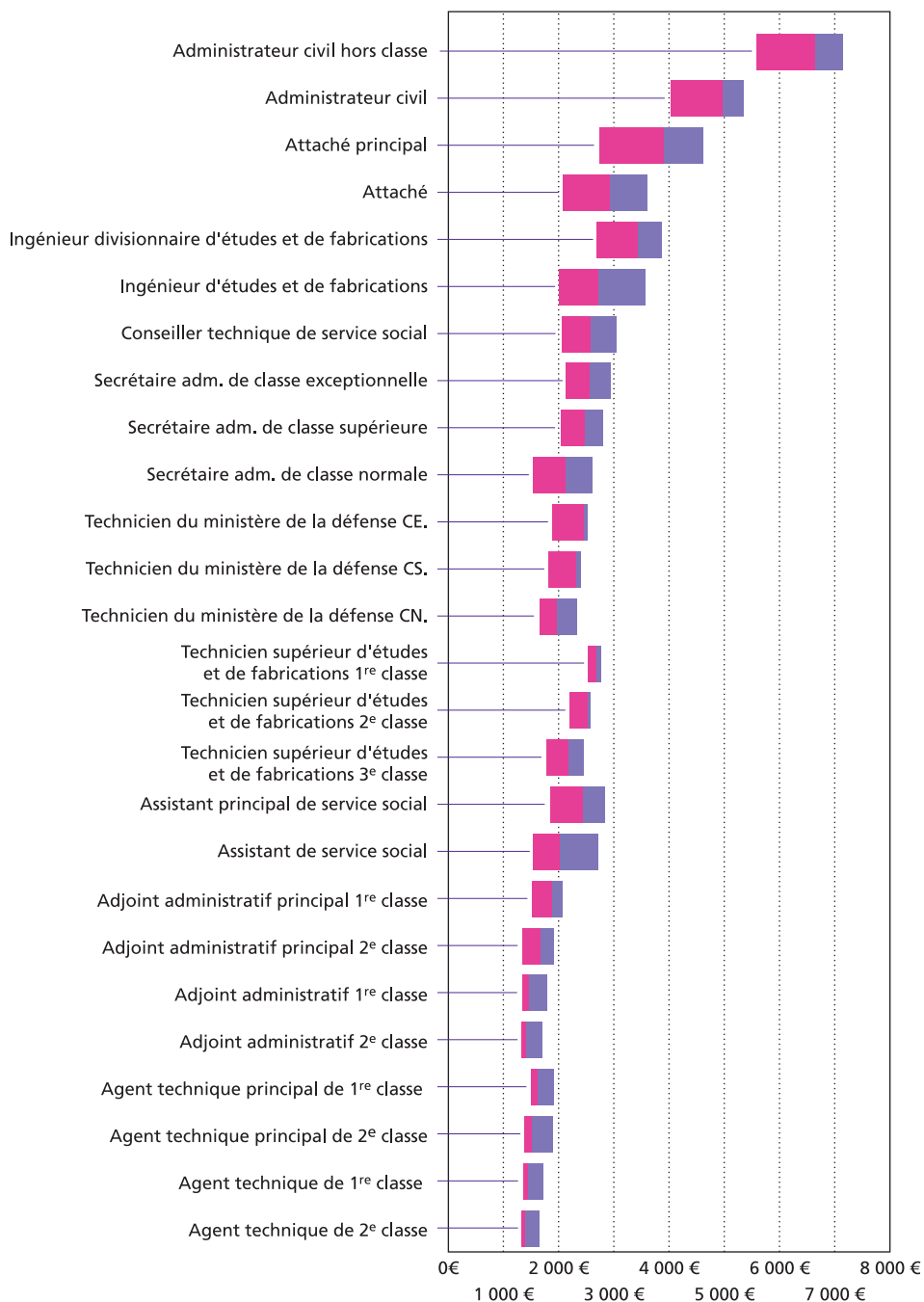
Les moyennes sont calculées par rapport aux effectifs en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) qui prend en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel<sup>(9)</sup>.



(8) Les fichiers KA contiennent une variable "monet" qui correspond pour la direction générale de la comptabilité publique au montant net à payer chaque mois.

(9) Ainsi, un agent recruté pour une quotité de travail de 80 % sera décompté pour 0,86 quelle que soit la durée du contrat pour le mois considéré.

### 3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil titulaire en 2010



Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

### 3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2010

|   | en €                           |                         |                                 |
|---|--------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
|   | PREMIER DÉCILE <sup>(10)</sup> | MÉDIANE <sup>(11)</sup> | NEUVIÈME DÉCILE <sup>(12)</sup> |
| ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE  | 5 593                          | 6 774                   | 7 840                           |
| ADMINISTRATEUR CIVIL  | 4 296                          | 4 984                   | 5 966                           |
| ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION                                      | 3 093                          | 4 012                   | 5 174                           |
| ATTACHÉ D'ADMINISTRATION  | 2 219                          | 2 944                   | 3 770                           |
| INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS                     | 2 792                          | 3 400                   | 4 389                           |
| INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS                                   | 2 162                          | 2 761                   | 3 552                           |
| CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL                                  | 2 245                          | 2 584                   | 2 794                           |
| SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE                       | 2 104                          | 2 474                   | 3 190                           |
| SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE                           | 2 077                          | 2 387                   | 2 926                           |
| SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE                              | 1 573                          | 2 080                   | 2 582                           |
| TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE EXCEPTIONNELLE             | 2 146                          | 2 421                   | 2 936                           |
| TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE SUPÉRIEURE                 | 1 987                          | 2 281                   | 2 731                           |
| TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE NORMALE                    | 1 537                          | 2 040                   | 2 609                           |
| TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 <sup>RE</sup> CLASSE | 2 258                          | 2 877                   | 3 656                           |
| TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 <sup>E</sup> CLASSE  | 2 237                          | 2 676                   | 3 323                           |
| TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 <sup>E</sup> CLASSE  | 1 868                          | 2 234                   | 2 737                           |
| ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL                                   | 2 216                          | 2 353                   | 2 509                           |
| ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL   | 1 637                          | 2 011                   | 2 298                           |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 <sup>RE</sup> CLASSE                  | 1 652                          | 1 786                   | 2 076                           |
| ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 <sup>E</sup> CLASSE                   | 1 476                          | 1 622                   | 1 830                           |
| ADJOINT ADMINISTRATIF 1 <sup>RE</sup> CLASSE                            | 1 302                          | 1 444                   | 1 633                           |
| ADJOINT ADMINISTRATIF 2 <sup>E</sup> CLASSE                             | 1 271                          | 1 387                   | 1 553                           |
| AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE                     | 1 506                          | 1 709                   | 2 232                           |
| AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 <sup>E</sup> CLASSE                      | 1 413                          | 1 545                   | 1 768                           |
| AGENT TECHNIQUE DE 1 <sup>RE</sup> CLASSE                               | 1 319                          | 1 450                   | 1 689                           |
| AGENT TECHNIQUE DE 2 <sup>E</sup> CLASSE                                | 1 277                          | 1 392                   | 1 640                           |

Source : fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2010 (exploitation par DRH-MD/PEP des fichiers KA)

Champ : ensemble du personnel civil titulaire

Lecture : 10 % des agents techniques de 2<sup>e</sup> classe gagnent moins de 1 277 € nets par mois.

50 % des agents techniques de 2<sup>e</sup> classe gagnent plus de 1 392 € nets par mois.

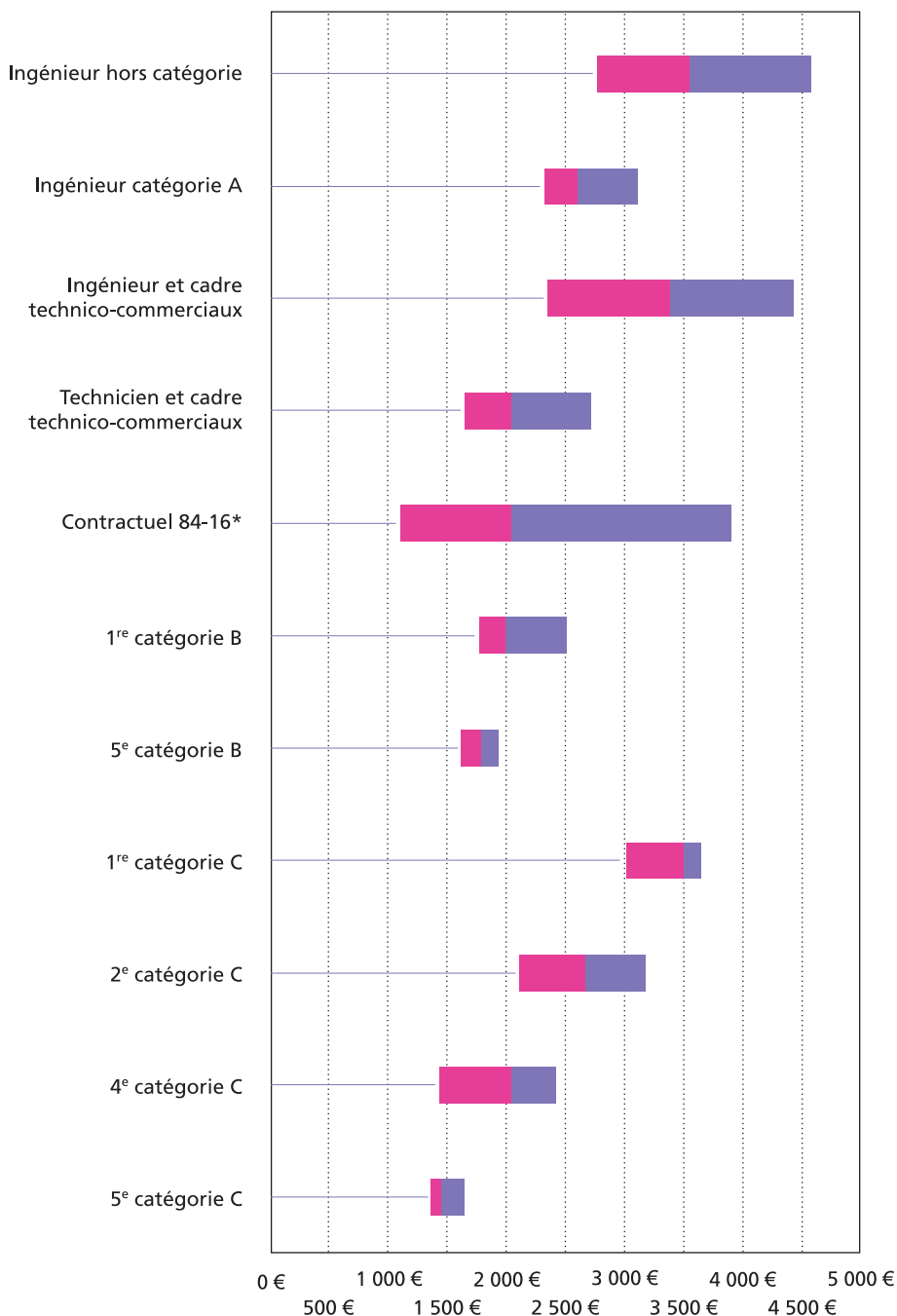
10 % des agents techniques de 2<sup>e</sup> classe gagnent plus de 1 640 € nets par mois.

(10) Le salaire affiché pour le 1<sup>er</sup> décile est celui tel que 10 % des agents du grade considéré gagnent moins.

(11) Le salaire médian est celui tel que 50 % des agents du grade considéré gagnent plus et 50 % gagnent moins.

(12) Le salaire affiché pour le 9<sup>e</sup> décile est celui tel que 10 % des agents du grade considéré gagnent plus.

### 3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil non titulaire<sup>(13)</sup> en 2010



Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

\* La catégorie « contractuels 84-16 » comprend les niveaux I, II et III.

(13) Hormis les ICT, TCT et contractuel 84-16, les autres agents relèvent du décret du 3 octobre 1949.

### 3.3.2.5 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire<sup>(14)</sup> en 2010

|  | en €                           |                         |                                 |
|--|--------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
|  | PREMIER DÉCILE <sup>(15)</sup> | MÉDIANE <sup>(16)</sup> | NEUVIÈME DÉCILE <sup>(17)</sup> |
| INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE                 | 2 842                          | 3 275                   | 4 541                           |
| INGÉNIEUR CATÉGORIE A                    | 2 206                          | 2 485                   | 2 940                           |
| 1 <sup>RE</sup> CATÉGORIE B              | 1 995                          | 2 213                   | 2 487                           |
| 5 <sup>E</sup> CATÉGORIE B               | 1 836                          | 2 116                   | 2 215                           |
| 1 <sup>RE</sup> CATÉGORIE C              | 3 115                          | 3 426                   | 4 334                           |
| 2 <sup>E</sup> CATÉGORIE C               | 2 092                          | 2 666                   | 3 157                           |
| 4 <sup>E</sup> CATÉGORIE C               | 1 494                          | 1 973                   | 2 347                           |
| 5 <sup>E</sup> CATÉGORIE C               | 1 166                          | 1 425                   | 1 878                           |
| INGÉNIEUR ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAUX  | 2 358                          | 3 358                   | 4 446                           |
| TECHNICIEN ET CADRE TECHNICO-COMMERCIAUX | 1 653                          | 1 942                   | 2 725                           |
| CONTRACTUEL 84-16*                       | 1 110                          | 1 606                   | 3 916                           |

Source : fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2010 (exploitation par DRH-MD/PEP des fichiers KA)  
 Champ : personnel civil non titulaire régi par le décret du 3 octobre 1949 modifié et par le décret du 17 janvier 1986 consolidé  
 Lecture : 10 % des contractuels 84-16 gagnent moins de 1 110 € nets par mois.

50 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 1 606 € nets par mois.

10 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 3 916 € nets par mois.

\* La catégorie « contractuel 84-16 » regroupe les niveaux I, II et III.

## 3.3.3 - Le personnel ouvrier de l'État

### 3.3.3.1 - Méthodologie

Le graphique 3.3.3.2 est construit à partir de la répartition des effectifs par groupe/échelon au 31 décembre 2010 communiqués par la sous-direction de la gestion ministérielle des ressources du personnel civil (GMRHC) de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Le salaire horaire est déterminé pour chaque groupe/échelon par un bordereau de salaire revalorisé trimestriellement. Les salaires horaires ont été retenus au 31 décembre 2010 en tenant compte de la revalorisation du bordereau de salaires ouvriers (BSO) du 1<sup>er</sup> octobre 2010. Les BSO prévoient des zones d'abattement aux salaires (de 0, 1,8 et 2,7 %) déterminées en fonction des zones territoriales fixant l'indemnité de résidence des personnels civils et militaires.

Le salaire brut de base pour chaque échelon est égal au taux horaire multiplié par 152 heures mensuelles (167 pour les ouvriers du livre et les chefs d'équipe du livre).

Pour chaque échelon, on calcule une rémunération nette qui comprend :

- salaire brut de base ;

(14) De « ingénieur hors catégorie à 5<sup>e</sup> catégorie C » : personnel civil non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié

(15) Le salaire affiché pour le 1<sup>er</sup> décile est celui tel que 10 % des agents du grade considéré gagnent moins.

(16) Le salaire médian est celui tel que 50 % des agents du grade considéré gagnent plus et 50 % gagnent moins.

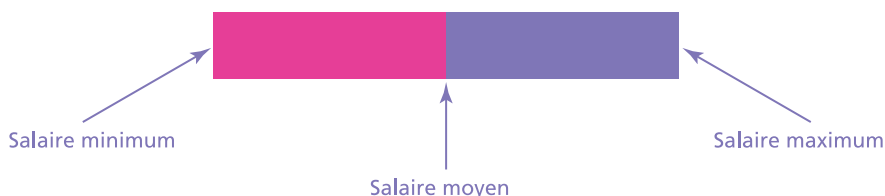
(17) Le salaire affiché pour le 9<sup>e</sup> décile est celui tel que 10 % des agents du grade considéré gagnent plus.

- prime de rendement et heures supplémentaires globalisées au taux de 21 % du salaire de base ;

dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés les ouvriers de l'État dont le salaire brut de base est inférieur à 1 352 € ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Pour chaque groupe symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux salaires minimum calculés (1<sup>er</sup> échelon – zone d'abattement à 2,7 %) et maximum (dernier échelon – zone d'abattement à 0 %). Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le salaire net moyen mensuel estimé pour les personnes présentes au 31 décembre 2010 (zone d'abattement à 0 %).



Le tableau 3.3.3.3 résulte de l'exploitation par la sous-direction de la politique des études et de la prospective de la direction de ressources humaines du ministère de la défense des fichiers de rémunération (fichiers KA) de l'ensemble de l'année 2010 pour les agents affectés en métropole (hors DOM-COM).

Est pris en compte le salaire net perçu chaque mois par les agents. L'ensemble des éléments de rémunération est inclus (y compris les rappels et les évènements exceptionnels). Les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple) ne sont pas réintégrées<sup>(18)</sup>.

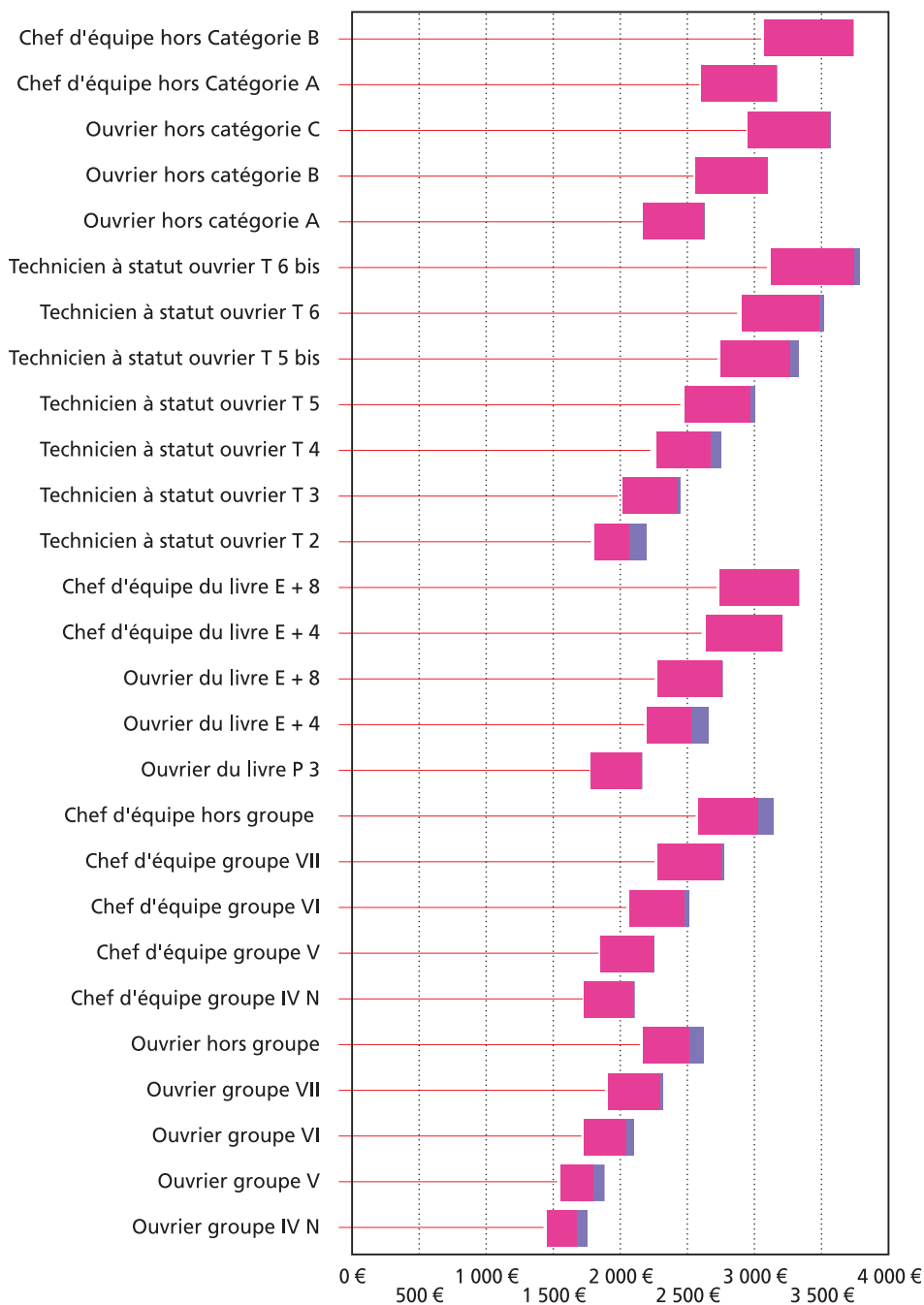
Les moyennes sont calculées par rapport aux effectifs évalués en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) qui prend en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel<sup>(19)</sup>.

(18) Les fichiers KA contiennent une variable "monet" qui correspond pour la direction générale de la comptabilité publique au montant net à payer chaque mois.

(19) Ainsi, un agent recruté pour une quotité de travail de 80 % sera décompté pour 0,86 quelle que soit la durée du contrat pour le mois considéré.



### 3.3.3.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques des ouvriers de l'État en 2010



Source : DRHMD/SRHC/GMRHC

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

### 3.3.3.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État en 2010

en €

|                                     | PREMIER DÉCILE <sup>(20)</sup> | MÉDIANE <sup>(21)</sup> | NEUVIÈME DÉCILE <sup>(22)</sup> |
|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| <b>Mouvements de personnel</b>      |                                |                         |                                 |
| CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B      | 3 241                          | 3 432                   | 4 002                           |
| CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A      | 2 741                          | 2 927                   | 3 571                           |
| <b>Depenses liées au personnel</b>  |                                |                         |                                 |
| OUVRIER HORS CATÉGORIE C            | 3 113                          | 3 355                   | 4 023                           |
| OUVRIER HORS CATÉGORIE B            | 2 668                          | 2 861                   | 3 502                           |
| OUVRIER HORS CATÉGORIE A            | 2 249                          | 2 419                   | 2 914                           |
| <b>Formation</b>                    |                                |                         |                                 |
| TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6 BIS | 3 271                          | 3 474                   | 4 101                           |
| TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6     | 3 025                          | 3 234                   | 3 798                           |
| TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5 BIS | 2 789                          | 3 019                   | 3 429                           |
| TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5     | 2 555                          | 2 719                   | 3 160                           |
| TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 4     | 2 265                          | 2 441                   | 2 819                           |
| TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 3     | 2 086                          | 2 213                   | 2 576                           |
| <b>Reconversion</b>                 |                                |                         |                                 |
| TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 2     | 1 830                          | 1 974                   | 2 287                           |
| CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8        | 2 947                          | 3 092                   | 3 210                           |
| CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4        | 2 791                          | 2 962                   | 3 075                           |
| <b>Conditions de travail</b>        |                                |                         |                                 |
| OUVRIER DU LIVRE E + 8              | 2 445                          | 2 586                   | 3 269                           |
| OUVRIER DU LIVRE E + 4              | 2 370                          | 2 425                   | 2 496                           |
| CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE           | 2 598                          | 2 819                   | 3 561                           |
| CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII            | 2 375                          | 2 548                   | 3 143                           |
| <b>Relations professionnelles</b>   |                                |                         |                                 |
| CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI             | 2 131                          | 2 294                   | 2 865                           |
| CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V              | 1 952                          | 2 139                   | 2 840                           |
| CHEF D'ÉQUIPE GROUPE IV N           | 1 345                          | 1 944                   | 2 790                           |
| <b>Politique sociale</b>            |                                |                         |                                 |
| OUVRIER HORS GROUPE                 | 2 128                          | 2 309                   | 2 871                           |
| OUVRIER GROUPE VII                  | 1 723                          | 2 079                   | 2 544                           |
| OUVRIER GROUPE VI                   | 1 725                          | 1 880                   | 2 234                           |
| OUVRIER GROUPE V                    | 1 495                          | 1 689                   | 2 322                           |
| OUVRIER GROUPE IV N                 | 1 420                          | 1 700                   | 2 081                           |

Source : fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2010 (exploitation par DRH-MD/PEP des fichiers KA)

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État

Lecture : 10 % des ouvriers groupe IV N gagnent moins de 1 420 € nets par mois.

50 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 1 700 € nets par mois.

10 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 2 081 € nets par mois.

(20) Le salaire affiché pour le 1<sup>er</sup> décile est celui tel que 10 % des ouvriers de l'État du groupe considéré gagnent moins.

(21) Le salaire médian est celui tel que 50 % des ouvriers de l'État du groupe considéré gagnent plus et 50 % gagnent moins.

(22) Le salaire affiché pour le 9<sup>e</sup> décile est celui tel que 10 % des ouvriers de l'État du groupe considéré gagnent plus.

# La prime de fonctions et de résultats

## I. Présentation du dispositif de la prime de fonctions et de résultats

La prime de fonctions et de résultats (PFR) consiste à substituer une indemnité unique à l'ensemble des indemnités préexistantes<sup>(23)</sup> liées aux fonctions et à la manière de servir. Ce nouveau dispositif a pour objet de simplifier l'ordonnancement indemnitaire de la fonction publique tout en la dotant d'un outil moderne, destiné à mieux prendre en compte les mérites individuels des agents.

Cette nouvelle prime est constituée par la somme des éléments suivants :

- une première part, liée aux fonctions exercées, qui reste stable pendant toute la durée d'occupation du poste ;
- une seconde part, liée aux résultats individuels, qui peut évoluer chaque année en fonction de l'évaluation de la performance.

Chacune de ces parts est affectée d'un coefficient multiplicateur :

- part liée aux fonctions : coefficient de 1 à 6 applicable au montant de référence fixé par arrêté interministériel.
- part liée aux résultats : coefficient de 0 à 6 applicable au montant de référence fixé par arrêté interministériel.

### 1.1 - La part liée aux fonctions

La part « fonctions » a été déterminée à partir d'une catégorisation des emplois :

- en cinq grands groupes pour les emplois fonctionnels (sous-directeur, directeur de projet et expert de haut-niveau III, chef de service, directeur de projet et expert de haut-niveau II et directeur adjoint) ;
- en six grands groupes pour les administrateurs civils (adjoint chef de bureau, chef de bureau, chargé de mission auprès d'un sous-directeur, adjoint sous-directeur, chargé de fonctions de sous-directeur et chargé de mission auprès d'un directeur ou assimilé) ;
- en quatre grands groupes fonctionnels pour les attachés (chef de bureau, adjoint chef de bureau, chef de section, chargé d'études ou assimilé) ;
- en trois grands groupes pour les secrétaires administratifs (poste expert, confirmé ou praticien).

### 1.2 - La part liée aux résultats

La part « résultats » sanctionne au cours de l'année N +1, les résultats de l'agent évalué pour l'année N. Ainsi, chaque année, l'employeur modulera la part « résultats » de l'agent au vu de son évaluation : la part « résultats » pourra donc faire l'objet d'une revalorisation, d'une stagnation ou d'une diminution.

La revalorisation de la part « résultats » de la PFR peut s'effectuer de deux manières :

- a) Premier étage reconductible : l'évolution de la part « résultats » des agents s'effectue par l'attribution d'un premier étage de prime, reconductible d'une année sur l'autre ;
- b) Second étage non reconductible (versement exceptionnel) : ce deuxième étage n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

(23) Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, prime de rendement, indemnité d'administration et de technicité, prime informatique...

## II. Les objectifs recherchés par le ministère de la défense

L'instauration de la PFR a permis au ministère de la défense, d'une part, de rapprocher les montants de primes versés en administration centrale et en services déconcentrés, afin notamment de favoriser les mobilités de la première vers les seconds, et, d'autre part, de mettre en place une politique de gestion cohérente des régimes indemnitaires et des parcours professionnels, en offrant davantage de lisibilité tant aux managers qu'aux agents.

## III. L'extension de la prime de fonctions et de résultats

En 2010, le dispositif de la PFR a été étendu aux administrateurs civils (mai) et aux secrétaires administratifs (septembre).

Par ailleurs, le ministère de la défense souhaite l'étendre, dans les meilleurs délais, aux fonctionnaires de la filière technique, en commençant par les ingénieurs d'études et de fabrications (fonctionnaires de catégorie A), de la filière sociale (assistantes sociales et conseillers techniques de service social) ainsi qu'aux contractuels ayant un quasi-statut. Toutefois, l'extension du dispositif à ces corps suppose la modification de textes interministériels. Aussi, il est probable que cette mesure n'intervienne qu'à compter de 2011-2012.